

# Merkblatt Sozialversicherungen und Lohnausweis 2022

Dieses Merkblatt enthält ausgewählte Informationen zu den schweizerischen Sozialversicherungen sowie zum Lohnausweis. Es stellt keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Korrektheit und ersetzt nicht die individuelle Beratung durch eine Fachperson oder die Informationen der offiziellen Stellen und Sozialversicherungspartner.



**Inhaltsverzeichnis**

Erste Säule & ALV .....	3
AHV/IV/EO-Beiträge .....	3
ALV-Beiträge (Arbeitslosenversicherung).....	3
AHV-Freibetrag für Altersrentner .....	3
AHV geringfügiger Lohn .....	3
Ordentliches Rentenalter .....	4
AHV/IV/EO-Beiträge Selbständigerwerbende.....	4
BVG Grenzbeträge.....	6
BVG Altersgutschriften .....	6
Beitragsbefreiung BVG.....	6
Maximale steuerfreie Einlage in Säule 3a.....	7
Unfall.....	8
Prämienpflichtiger Lohn UVG.....	9
Prämienpflichtiger Lohn UVGZ (Freiwilliger Zusatz).....	9
Krankheit .....	11
Erwerbsersatzordnung.....	13
Mutterschaftsentschädigung.....	13
Vaterschaftsentschädigung .....	15
Familienzulagen .....	16
Lohnausweis .....	17
Sonderthemen.....	18
Berufskosten und Corona in der Steuerperiode 2021 .....	18
Home-Office Entschädigungen: Zulagen oder Spesen?.....	18

**Erste Säule & ALV**

**AHV/IV/EO-Beiträge**

	2022	2021	2020
AHV (Alters- & Hinterlassenenversicherung)	8.700%	8.700%	8.700%
IV (Invalidenversicherung)	1.400%	1.400%	1.400%
EO (Erwerbsersatzordnung, Mutterschaft)	0.500%	0.500%	0.450%
<b>Total</b>	<b>10.600%</b>	<b>10.600%</b>	<b>10.550%</b>
Arbeitnehmerbeitrag	5.300%	5.300%	5.275%
Arbeitgeberbeitrag	5.300%	5.300%	5.275%

**ALV-Beiträge (Arbeitslosenversicherung)**

	2022	2021	2020
ALV bis jährliche Lohnsumme CHF 148 200.00	2.200%	2.200%	2.200%
ALV Solidaritätsbeitrag ab CHF 148 201.00 p.a.	1.000%	1.000%	1.000%

Die Beiträge werden zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte aufgeteilt.

**AHV-Freibetrag für Altersrentner**

	2022	2021	2020
Pro Jahr & pro Arbeitgeber (CHF)	16'800.00	16'800.00	16'800.00

**AHV geringfügiger Lohn**

	2022	2021	2020
Max. Einkommen für Angestellte pro Kalenderjahr und pro Arbeitgeber (CHF)	2'300.00	2'300.00	2'300.00

Vom massgebenden Lohn, der je Arbeitsverhältnis den oben aufgeführten Betrag nicht übersteigt, werden die AHV/IV/EO/ALV-Beiträge nur auf Verlangen des Arbeitnehmers hin erhoben. Er kann die Versicherung jedoch nicht rückwirkend verlangen.

Für Personen, die in Privathaushalten angestellt sind, sowie Kunst- und Kulturschaffende gibt es keinen AHV-freien Lohn, die Beiträge müssen daher in jedem Fall bezahlt werden.

### Ordentliches Rentenalter

	2022	2021	2020
Ordentliches Rentenalter Frauen	64 Jahre	64 Jahre	64 Jahre
Ordentliches Rentenalter Männer	65 Jahre	65 Jahre	65 Jahre

Der Bezug der AHV-Rente kann um 1 oder 2 Jahre vorgezogen oder 1-5 Jahre aufgeschoben werden. Es sind nur ganze Jahre möglich. Der Freibetrag für AHV-Rentner gilt ab dem ordentlichen Rentenalter, unabhängig vom Aufschub oder Vorbezug der Rentenleistungen.

#### Achtung Beitragslücke 1. Säule

Wenn Arbeitnehmer aufgrund längerer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall Taggelder erhalten, werden auf diesen keine AHV-Beiträge aus dem Arbeitsverhältnis entrichtet. Als Taggeldempfänger besteht jedoch eine AHV-Beitragspflicht als Nichterwerbstätiger. Damit diesen Personen keine Beitragslücke entsteht, müssen sie ihre AHV-Beiträge auf privater Basis einzahlen. Über die entsprechenden Fristen erteilen die Ausgleichskassen Auskunft.

### AHV/IV/EO-Beiträge Selbständigerwerbende

	2022	2021	2020
Maximalsatz	10.000%	10.000%	9.950%
Untere Einkommensgrenze (CHF)	9'600.00	9'600.00	9'500.00
Mindestbeitrag pro Jahr (CHF)	503.00	503.00	496.00
Maximalsatz ab Einkommen von (CHF)	57'400.00	57'400.00	56'900.00
Obergrenze für Beiträge an die Familienausgleichskasse FAK (CHF)	148'200.00	148'200.00	148'200.00
Beitragsfreies Einkommen für Altersrentner pro Jahr (CHF)	16'800.00	16'800.00	16'800.00

Für Einkommen zwischen 9'400.00 und 57'400.00 kommt die sinkende Beitragsskala zur Anwendung.

#### Prämienpflichtiger Lohn AHV

Der prämienschuldige AHV-Lohn wird «massgebender Lohn» genannt, also der Lohn, auf dem Beiträge entrichtet werden müssen. Zur Berechnung des massgebenden Lohns publiziert das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) die «Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO (WML)». Bei Unklarheiten über die Prämienpflicht geben die Ausgleichskassen basierend auf dieser Wegleitung Auskunft.

Quellen und weitere Informationen

Informationsstelle AHV/IV, Merkblatt 1.2021 & Merkblatt 2.01-21 & Merkblatt 2.02-21 «Beiträge» der Informationsstelle AHV/IV: [www.ahv-iv.ch](http://www.ahv-iv.ch)

Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG):

<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19460217/index.html>

BSV: Beiträge an die Sozialversicherungen:

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/ueberblick/beitraege.html>

## Berufliche Vorsorge

### **BVG Grenzbeträge**

	2022	2021	2020
	CHF	CHF	CHF
Mindestjahreslohn	21'510.00	21'510.00	21'330.00
Max. versicherter Lohn pro Jahr	86'040.00	86'040.00	85'320.00
Koordinationsabzug pro Jahr	25'095.00	25'095.00	24'885.00
Max. koordinierter Lohn pro Jahr	60'945.00	60'945.00	60'435.00
Min. koordinierter Lohn pro Jahr	3'585.00	3'585.00	3'555.00

Die BVG-Pflicht gilt grundsätzlich für alle Personen, die als Arbeitnehmende in der AHV beitragspflichtig sind und den Mindestjahreslohn gemäss obiger Tabelle erhalten. Bis zur Erreichung des 25. Altersjahrs werden keine Altersguthaben aufgebaut, d.h. diese Arbeitnehmer bezahlen nur Risikobeiträge.

Der Koordinationsabzug wird auch bei Teilzeitangestellten im vollen Umfang vorgenommen, ausser das Pensionskassenreglement sieht eine Anpassung entsprechend dem Anstellungspensum vor.

### **BVG Altersgutschriften**

Die Altersgutschriften entsprechen dem Anteil des BVG Lohnabzugs, der als Sparbeitrag dem persönlichen Altersguthaben gutgeschrieben wird. Hinzu kommen die Risikobeiträge für Tod und Invalidität sowie Verwaltungskostenbeiträge, die je nach Pensionskasse unterschiedlich sein können.

	Ansatz in % des koordinierten Lohnes		
	2022	2021	2020
Frauen und Männer			
25 – 34 Jährige	7%	7%	7%
35 – 44 Jährige	10%	10%	10%
45 – 54 Jährige	15%	15%	15%
55 – 65 jährige Männer bzw. 55 – 64 jährige Frauen	18%	18%	18%

### **Beitragsbefreiung BVG**

Je nach Vorsorgereglement der Pensionskasse erfolgt nach längerer Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers aufgrund Krankheit oder Unfall die Beitragsbefreiung. Meistens ist dies nach drei Monaten der Fall. Somit müssen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer Beiträge an die Pensionskasse leisten. Der Arbeitgeber muss die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers der Pensionskasse melden.

Im Unterschied zur AHV entsteht gemäss vielen Vorsorgereglementen keine Beitragslücke aufgrund der Beitragsbefreiung, weil das Altersguthaben weiter durch die Pensionskasse geöffnet wird.

**Maximale steuerfreie Einlage in Säule 3a**

	2022	2021	2020
	CHF	CHF	CHF
Erwerbstätige mit 2. Säule, max.	6'883.00	6'883.00	6'826.00
Erwerbstätige ohne 2. Säule, 20% des Einkommens, maximal	34'416.00	34'416.00	34'128.00

Quellen und weitere Informationen

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, Mitteilungen über die Berufliche Vorsorge Nr. 152:

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/bv/grundlagen-und-gesetze/grundlagen/wichtige-aenderungen-ab-1-janua-2022.html>

Eidgenössische Steuerverwaltung ESTV, Rundschreiben Höchstabzüge Säule 3a im Steuerjahr 2022, 2-185-D-2020-d

<https://www.estv.admin.ch/estv/de/home/direkte-bundessteuer/direkte-bundessteuer/fachinformationen/zinssaetze.html#2027998939>

## Unfall

Bei der obligatorischen Unfallversicherung wird zwischen Berufs- und Nichtberufsunfall unterschieden. Gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) ist die Versicherung von Arbeitnehmern gegen Berufsunfälle für alle obligatorisch. Diese trägt die Behandlungskosten und richtet ein Taggeld aus. Die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle ist für Arbeitnehmer mit einem Arbeitspensum von mindestens 8 Stunden pro Woche obligatorisch.

Arbeitnehmer mit einem Arbeitspensum von weniger als 8 Stunden pro Woche und pro Arbeitgeber sind nur gegen Berufsunfälle und Unfälle auf dem Weg zur Arbeit obligatorisch versichert, nicht jedoch gegen Unfälle in der Freizeit. Diese Personen müssen die Heilungskosten für Nichtberufsunfälle über ihre Krankenkasse versichern. (Art. 7 & 8 UVG / Art. 13 UVV / BGE 134 V 412 vom 24.10.2008)

Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht jedoch unabhängig vom Arbeitspensum (Art. 324a Abs. 1 OR). Bei einem Nichtberufsunfall eines solchen Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber daher den Lohn weiterhin für eine begrenzte Zeit bezahlen (gemäss regionaler Skala des Gerichts). Alternativ kann er im Rahmen der Unfallzusatzversicherung Taggeldleistungen für diese Arbeitnehmer freiwillig versichern.

Bei Teilzeitbeschäftigten mit unregelmässigen Einsätzen wird bei der Berechnung des Taggeldes auf das durchschnittliche Einkommen während einer bestimmten Periode (meistens die letzten 12 Monate) abgestützt.

Die nachstehende Tabelle zeigt eine Übersicht der Versicherungsleistungen gemäss UVG und freiwillige Zusatzversicherungen.

	Obligatorium (UVG)	Freiwillig (UVGZ)
Heilungskosten Arzt- und Spitalrechnungen	Heilbehandlungen allgemeine Spitalabteilung	Weitere Kostenübernahmen private / halbprivate Spitalabteilung
Arbeitsunfähigkeit Lohn während des Arbeitsausfalls	Taggeld: 80% des versicherten Verdienstes (bis Maximum) ab dem dritten Tag nach dem Unfalltag	Zusätzliches Taggeld Beliebige Taggeldergänzungen bis 100% des vollen Lohns
Erwerbsunfähigkeit Lebenshaltungskosten bei Invalidität	Renten / Entschädigungen 80% des versicherten Verdienstes (bis Maximum)	Zusätzliche Renten / Entschädigungen Beliebige Ergänzungen bis 100% des vollen Lohns

Unfallversicherungen können als Einzel- oder Kollektivversicherung abgeschlossen werden. Prämienzahlungen des Arbeitgebers an die Kollektivversicherung unterliegen nicht der Einkommenssteuer, Prämienzahlungen für Einzelversicherungen jedoch schon. (Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises, Rz 37)



Auf Unfalltaggeldern werden keine AHV/IV/EO/ALV-Prämien erhoben. Entsprechend werden auch keine anderen Versicherungsprämien erhoben, deren Berechnungsgrundlage das AHV-pflichtige Einkommen darstellt (ALV/UVG). Die BVG-Prämienbefreiung setzt je nach Vorsorgereglement nach ca. 3 Monaten ein. Die Berechnung der Taggelder erfolgt gemäss Versicherungsvertrag.

### Prämienpflichtiger Lohn UVG

Grundsätzlich ist der AHV-pflichtige Lohn aller obligatorisch versicherten Personen die Basis für die Prämienberechnung nach UVG. Dazu gehören auch periodische Bezüge, auf die ein Anspruch gemäss Arbeitsvertrag besteht (z.B. 13. Monatslohn, Gratifikationen etc.). Es gibt jedoch Ausnahmesituationen, in denen keine AHV-Beitragspflicht besteht und der Lohn dennoch versichert ist. Dazu gehört z.B. der AHV-Freibetrag von AHV-Rentnern. Diese bezahlen auf dem Freibetrag keine AHV-Prämien, sind jedoch nach UVG mit dem vollständigen Lohn versichert und müssen entsprechend auch auf dem AHV-Freibetrag Prämien für die Unfallversicherung zahlen. (Art. 22 & 115 UVV)

Mitglieder des Verwaltungsrats einer Aktiengesellschaft, die ansonsten nicht im Betrieb tätig sind, sind nicht obligatorisch versichert und bezahlen daher keine Prämien für die Unfallversicherung. (Art. 2 UVV)

	2022	2021	2020
	CHF	CHF	CHF
Maximal versicherter Lohn gemäss UVG pro Jahr	148'200.00	148'200.00	148'200.00

### Höhere Löhne können über eine Zusatzversicherung freiwillig für das Taggeld versichert werden.

Der Höchstbetrag wird pro Rata reduziert, wenn eine Person weniger als ein Jahr beschäftigt ist. Bei Mehrfachbeschäftigten wird der Lohn je Arbeitsverhältnis erfasst, insgesamt jedoch nur bis zum Höchstbetrag des versicherten Verdienstes. Übersteigt die Summe der Löhne diesen Höchstbetrag, so ist er entsprechend den prozentualen Verdiensteilen auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse aufzuteilen. Dies gilt auch für Personen, die neben der unselbstständigen eine selbstständige, nach dem UVG freiwillig versicherte Tätigkeit ausüben. (Art. 115 UVV)

### Prämienpflichtiger Lohn UVGZ (Freiwilliger Zusatz)

Die Prämien für die Unfallzusatzversicherung werden gemäss Versicherungspolice berechnet. Die Berechnung kann sich also je nach Versicherungsprodukt unterscheiden. Viele Versicherer schliessen in ihren Allgemeinen Versicherungsbedingungen Angestellte, die über 70 Jahre alt sind von der Versicherung aus. Diese bezahlen entsprechend keine Prämien mehr.

### Quellen und weitere Informationen

- <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/versicherungen/unfallversicherung.html>
- Merkblatt 6.05 – «Obligatorische Unfallversicherung UVG» der Informationsstelle AHV/IV
- <https://www.kmu.admin.ch/kmu/de/home/praktisches-wissen/personal/personalmanagement/pflichten-der-arbeitgebenden/sozialversicherungen/uvg-und-nbu.html>

- Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises bzw. der Rentenbescheinigung; gültig ab 01.01.2022
- Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19810038/index.html>
- Verordnung über die Unfallversicherung (UVV): <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19820361/index.html>
- <https://www.koordination.ch/de/online-handbuch/uvg/artikelverzeichnis-uvg/>

## Krankheit

Im Krankheitsfall wird zwischen der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber und den Versicherungsleistungen in Form von Taggeldern unterschieden (Lohnersatz). Taggeldversicherungen sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer freiwillig.

### Variante 1: Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR (ohne Taggeldversicherung)

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber gemäss Art. 324a Abs. 1 OR dem Arbeitnehmer im Krankheitsfall den vollen Lohn für eine bestimmte Dauer pro Dienstzeit zu bezahlen, sofern das Arbeitsverhältnis bereits mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Wenn im Arbeitsvertrag nichts Anderes (d.h. für den Mitarbeiter günstigeres) vereinbart ist, so wird je nach Region die Basler, Berner oder Zürcher Skala angewendet, um die Dauer der Lohnfortzahlung zu bestimmen. Die Höhe beträgt dabei immer 100% des Lohns ab dem ersten Krankheitstag.

### Variante 2: Taggeld aus Versicherungsleistungen gemäss VVG

Meistens wird zum Vorteil beider Parteien eine Krankentaggeldversicherung nach VVG (Versicherungsvertragsgesetz) abgeschlossen. Dabei handelt es sich um einen privatrechtlichen Versicherungsvertrag, der frei ausgestaltet werden kann. Die dem Arbeitgeber auferlegte Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall (gemäss OR 324a) ist jedoch gemäss Rechtsprechung dann abgegolten, wenn die Versicherungslösung mindestens gleichwertig ist, wie die gesetzliche Lösung. Taggelder von 80% des Lohnes während 720 Tagen gelten als gleichwertig wie die gesetzliche Lohnfortzahlung, welche zwar 100% Lohn vorsieht, jedoch für eine viel kürzere Zeitspanne andauert. Für die Gleichwertigkeit ist ferner vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Versicherungsprämien bezahlt. Je nach Gericht (regional) sind 1-3 Karenztage erlaubt, während derer keine Lohnzahlung ausgerichtet werden muss.

Im Unterschied zur Unfallversicherung ist die Krankentaggeldversicherung nicht gesetzlich vorgeschrieben und sie übernimmt keine Heilungskosten. Sie richtet den Lohnersatz bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit aus. Je nach Versicherungsvertrag bezahlt sie das Taggeld während 2 Jahren, bis die Leistungen gemäss IV und BVG einsetzen.

Da Krankentaggelder nicht AHV-pflichtig sind, erhält der Arbeitnehmer netto etwas mehr als 80% des üblichen Lohns nach Abzügen. Wäre das Taggeld 100% des üblichen Lohns, so hätte er netto mehr Geld zur Verfügung, als wenn er arbeiten würde. Dem kann je nach Arbeitsvertrag mit einem Nettolohnausgleich entgegengewirkt werden.

Oftmals ist gemäss Versicherungsvertrag eine Wartezeit vorgesehen, das heisst die Taggelder werden erst nach einer bestimmten Anzahl Krankheitstage ausbezahlt (14, 30, 90 oder 180 Tage). Je höher die Wartezeit, desto tiefer die Versicherungsprämien. Während dieser Frist ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR verpflichtet. Es ist jedoch möglich, im Arbeitsvertrag die Lohnfortzahlung während der Wartezeit auf 80% des Lohns zu beschränken.

### Variante 3: Taggeld aus Versicherungsleistungen gemäss KVG

Das Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) enthält Bestimmungen über eine freiwillige Taggeldversicherung, die durch erwerbstätige Personen in Anspruch genommen werden kann. Es besteht im Unterschied zur Taggeldversicherung gemäss VVG eine Aufnahmepflicht durch die Krankenversicherer. Die Taggelder werden erst ab einer Arbeitsunfähigkeit von 50% ausbezahlt und müssen während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen ausgerichtet werden.

Ausserdem müssen die Versicherer allen Versicherten das Taggeld in gleicher Höhe und für die gleiche Dauer anbieten. In diesem Zusammenhang schreibt das KVG jedoch keine Mindesthöhe des Taggeldes vor, somit sind die Versicherer nicht verpflichtet, einen vollständigen Schutz für den Erwerbsausfall bei Krankheit zu bezahlen. Entsprechend bieten viele Versicherer nur ein geringes Taggeld nach KVG an. In Bezug auf den Arbeitsvertrag hat die Taggeldversicherung nach KVG daher nur eine geringe Relevanz.

<u>Varianten Lohnfortzahlung / Taggeld</u>	<u>Beschreibung</u>
Variante 1: Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber gemäss regionaler Skala	100% Bruttolohn ab 1. Krankheitstag. Normale Lohnabrechnung mit allen Sozialversicherungsprämien.
Variante 2: Taggeld aus Versicherungsleistungen gemäss VVG	min. 80% des versicherten Bruttolohns. Je nach Gerichtspraxis darf der Arbeitgeber während 1-3 Karenztagen auf Lohnzahlung verzichten. Wartezeit beachten (Lohnfortzahlung).
Variante 3: Taggeld aus Versicherungsleistungen gemäss KVG	Gemäss Versicherungsvertrag.

**Auf Krankentaggeldern werden keine AHV/IV/EO-Prämien erhoben. Entsprechend werden auch keine anderen Versicherungsprämien erhoben, deren Berechnungsgrundlage das AHV-pflichtige Einkommen darstellt (ALV/UVG/KTG). Bei der Pensionskasse tritt meistens nach einigen Monaten Krankheit eine Prämienbefreiung ein.**

Taggeldversicherungen können in beiden Varianten (VVG und KVG) als Einzel- oder Kollektivversicherung abgeschlossen werden. Prämienzahlungen des Arbeitgebers an die Kollektivversicherung unterliegen nicht der Einkommenssteuer, Prämienzahlungen für Einzelversicherungen jedoch schon. (Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises, Rz 37)

### Prämienpflichtiger Lohn KTG

Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden gemäss Versicherungspolice berechnet. Die Berechnung kann sich also je nach Versicherungsprodukt unterscheiden. Viele Versicherer schliessen in ihren Allgemeinen Versicherungsbedingungen Angestellte, die über 70 Jahre alt sind von der Versicherung aus. Diese bezahlen entsprechend keine Prämien mehr.

### Quellen & weitere Informationen

- <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/versicherungen/krankenversicherung.html>
- [https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\\_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ\\_zum\\_privaten\\_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html)
- Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises bzw. der Rentenbescheinigung; gültig ab 01.01.2019

### Erwerbsersatzordnung

Erwerbsausfallentschädigungen gemäss der Erwerbsersatzordnung (EO) werden für den Dienst in der schweizerischen Armee, im Zivilschutz, im Zivildienst, im Rotkreuzdienst, in Kaderbildungskursen von J+S sowie in Jungschützenleiterkursen ausbezahlt.

EO-Leistungen sind AHV/IV/EO-prämienpflichtig. Die Entschädigungen können je nach Ausgleichskasse und vertraglicher Vereinbarung mit dem Angestellten höher ausfallen. Vgl. dazu auch die nachstehenden Ausführungen bezüglich Mutterschaftstaggelder.

	2022	2021	2020
	CHF	CHF	CHF
Taggeld	80% des Brutto- lohns	80% des Brutto- lohns	80% des Brutto- lohns
Mindestansatz, entsprechend Funktion	62 / Tag	62 / Tag	62 / Tag

### Mutterschaftsentschädigung

Ob eine Arbeitnehmerin Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung hat, ist mit der Ausgleichskasse zu prüfen. Wenn ein Anspruch besteht, beginnt dieser am Tag der Niederkunft und endet spätestens nach 14 Wochen bzw. 98 Tagen. Bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes kann beantragt werden, dass der Anspruch erst mit der Heimkehr des Kindes beginnt.

Während der 15. und 16. Woche nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin das Recht auf unbezahlten Urlaub, sofern sie das möchte. Wenn sie ihr Kind stillt, kann der Arbeitgeber sie nicht verpflichten zu arbeiten, auch nicht nach der 16. Woche, d.h. der unbezahlte Urlaub wird entsprechend fortgeführt. (Art. 35a ArG, Art. 324a OR)

	2022	2021	2020
	CHF	CHF	CHF
Taggeld	80% des Lohns	80% des Lohns	80% des Lohns
Maximalansatz	196 / Tag	196 / Tag	196 / Tag

Als Lohn gilt hier das vor der Niederkunft im Durchschnitt erzielte Erwerbseinkommen. Ein unbezahlter Urlaub vor der Geburt kann also die Höhe des Taggeldes negativ beeinflussen.

Das Taggeld der Mutterschaftsentschädigung ist AHV/IV/EO-prämienpflichtig. War sie vor der Geburt unselbständig erwerbstätig, muss die Arbeitnehmerin auch ALV-Prämien bezahlen. Der Arbeitgeber erhält seinen Prämienanteil vom Ausgleichsfonds der EO. (Art. 19a EOG)

Die Unfallversicherung bleibt während dem Mutterschaftsurlaub bestehen, jedoch ist die Arbeitnehmerin von der Prämienzahlung befreit. Je nach Ausgleichskasse und vertraglicher Vereinbarung mit der Angestellten kann die Mutterschaftsentschädigung höher ausfallen bzw. länger ausbezahlt werden. Richtet der Arbeitgeber während der Dauer des Mutterschaftsurlaubs einen Lohn aus, der höher ist als die Mutterschaftsentschädigung, so hat er auf der Differenz zwischen der Mutterschaftsentschädigung und seinen Lohnzahlungen UVG-Prämien zu entrichten (bis zum höchstversicherten Verdienst).

Der Versicherungsschutz der beruflichen Vorsorge bleibt ebenfalls bestehen. Der bisherige koordinierte Lohn, auf dem die Beiträge erhoben werden, hat also weiterhin seine Gültigkeit. (Art. 8 Abs. 3 BVG, Art.329f OR)

Besteht eine Krankentaggeldversicherung, ist gemäss Versicherungsvertrag vorzugehen. Eine KTG-Prämienbefreiung auf Mutterschaftsentschädigungen ist vom Gesetz nicht vorgesehen.

Variante 1: Ausgleichskasse (AK) bezahlt Taggeld dem Arbeitgeber (Normalfall)

	Arbeitnehmeranteil (AN)	Arbeitgeberanteil (AG)
AHV-Prämien Pflicht	- auf Taggeld = Ja - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja	AK überweist Prämie dem AG mit Taggeld. Mit Jahreslohn Deklaration wird AN+AG Prämien von der AK eingefordert.
IV-Prämien Pflicht	- auf Taggeld = Ja - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja.	AK überweist Prämie dem AG mit Taggeld. Mit Jahreslohn Deklaration wird AN+AG Prämien von der AK eingefordert.
EO-Prämien Pflicht	- auf Taggeld = Ja - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja	AK überweist Prämie dem AG mit Taggeld. Mit Jahreslohn Deklaration wird AN+AG Prämien von der AK eingefordert.
ALV-Prämien Pflicht	- auf Taggeld = Ja - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja	AK überweist Prämie dem AG mit Taggeld. Mit Jahreslohn Deklaration wird AN+AG Prämien von der AK eingefordert.
KTG-Prämien Pflicht	Normalerweise ja für Taggeld + freiwillige Lohnzahlungen des AG, gemäss Versicherungsvertrag.	Normalerweise ja für Taggeld + freiwillige Lohnzahlungen des AG, gemäss Versicherungsvertrag.
UVG-Prämien Pflicht	- auf Taggeld = Nein - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja	- auf Taggeld = Nein - auf freiwillige Lohnzahlungen des AG = Ja
BVG-Prämien Pflicht	Ja, Berechnung auf Basis des koordinierten Lohns vor Geburt	Ja, Berechnung auf Basis des koordinierten Lohns vor Geburt

Variante 2: Ausgleichskasse bezahlt Taggeld direkt der Arbeitnehmerin

- Geschieht bei unselbständig Erwerbstätigen nur auf spezielles Verlangen der Leistungsberechtigten.
- AHV/IV/EO/ALV-Prämien werden direkt durch die Ausgleichskasse abgerechnet.
- KTG/BVG-Prämien sind weiterhin durch den AG & AN zu entrichten, entsprechend müssen sich beide Parteien auf einen Zahlungsmodus einigen.

**Vaterschaftsentschädigung**

Der Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung beginnt am Tag der Geburt. Er endet nach dem Bezug von 14 Taggeldern, spätestens nach Ablauf der Rahmenfrist von sechs Monaten nach der Geburt. Organisatorisch und verfahrensmässig lehnt sich die Vaterschaftsentschädigung an die Regelungen der Mutterschaftsentschädigung an.

Quellen & weitere Informationen

- Merkblatt 6.01 – «Erwerbsausfallentschädigungen» der Informationsstelle AHV/IV
- Merkblatt 6.02 – «Mutterschaftsentschädigung» der Informationsstelle AHV/IV
- Merkblatt 6.04 – «Vaterschaftsentschädigung»
- <https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Erwerbsersatzordnung-Mutterschaftsentsch%C3%A4digung-EO-MSE/Mutterschaftsentsch%C3%A4digung>
- [http://www.infomutterschaft.ch/faq#faq\\_10](http://www.infomutterschaft.ch/faq#faq_10)

## Familienzulagen

Die Kantone bestimmen die Arten und Ansätze der Familienzulagen. Grundsätzlich gibt es folgende Arten:

- Kinderzulage (alle Kantone)
- Ausbildungszulage (alle Kantone)
- Geburtszulage (nur einige Kantone)
- Adoptionszulage (nur einige Kantone)

Eine Übersicht der Zulagen pro Kanton kann hier abgerufen werden: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/famz/grundlagen-und-gesetze/ansaeetze.html>

Die Mindesthöhe der Zulagen bestimmt jeder Kanton selber. Die kantonalen Ausgleichskassen richten Zulagen gemäss den Mindestvorgaben der Kantone aus. Andere Ausgleichskassen können höhere Zulagen auszahlen, z.B. wenn ein Gesamtarbeitsvertrag dies vorsieht.

Familienzulagen dürfen nicht doppelt bezogen werden. Wenn mehrere Personen für das gleiche Kind Anspruch auf Familienzulagen haben, ist die Reihenfolge der Bezugsberechtigung gemäss Art. 7 im Familienzulagengesetz FamZG schweizweit einheitlich geregelt. Arbeiten zwei für das gleiche Kind zulagenberechtigte Personen je in verschiedenen Kantonen und liegen die Leistungen des Bezugskantons tiefer als diejenigen im anderen Kanton, so wird die Differenz vergütet. Dies wird als Differenzzulage bezeichnet.

Familienzulagen sind zwar nicht sozialversicherungsprämienpflichtig (AHV/IV/EO/ALV/KTG/UVG/BVG), unterliegen jedoch der Einkommenssteuer und müssen daher im Lohnausweis unter der Ziff. 1 als Lohn aufgeführt werden.

### Arbeitgeberbeiträge an die FAK

Zur Finanzierung der Familienzulagen von Arbeitnehmenden leisten die Arbeitgeber Beiträge an die Familienausgleichskasse (FAK), die in Prozenten des AHV-pflichtigen Erwerbseinkommens bemessen werden. Im Kanton Wallis leisten auch die Arbeitnehmenden einen solchen Beitrag. Die Beitragshöhe ist je nach Kanton und Ausgleichskasse unterschiedlich.

### Quellen & weitere Informationen

- <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/famz.html>



## Lohnausweis

Die «Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises» gibt umfassend Auskunft darüber, wie der Lohnausweis ausgefüllt werden muss. Sie ist unter folgendem Link bei der ESTV abrufbar:

<https://www.estv.admin.ch/estv/de/home/direkte-bundessteuer/direkte-bundessteuer/dienstleistungen/formulare/lohnausweis.html>

Nachstehende Übersicht zeigt einige besonders wichtige Änderungen und Informationen, die ab 01.01.2022 gültig sind.

- Es darf nur noch das neue Formular, bei dem im Feld C nebst der AHV-Nummer das Geburtsdatum eingetragen werden kann, verwendet werden. Das angepasste Formular ist in Proffix ab der Version 4.0.1021 vom 05.01.2021 enthalten.
- Der Privatanteil für Geschäftswagen wird bei pauschaler Ermittlung von 0.8% auf 0.9% erhöht. Dafür ist der Arbeitsweg in der Pauschale enthalten, die separate Aufrechnung mit 70 Rappen pro km entfällt bei der Bundessteuer. Zur Anpassung der Lohnart Privatanteil Geschäftswagen ist in der Proffix Neuerungsdocumentation für Version 5.0.1002 unter folgendem Link verfügbar:  
[https://www.proffix.ch/help/neuerungsdoku/\\_5\\_0\\_1002\\_privatanteil\\_geschae.html](https://www.proffix.ch/help/neuerungsdoku/_5_0_1002_privatanteil_geschae.html)
- Die Deklarationspflicht des Aussendienstanteils durch den Arbeitgeber entfällt.

<https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-82714.html>

## Sonderthemen

### **Berufskosten und Corona in der Steuerperiode 2021**

Wie bereits in der Steuerperiode 2020 werden auch 2021 die unselbständig Erwerbenden ihre Berufskosten in der Steuererklärung so geltend machen können, wie sie ohne Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19 Pandemie angefallen wären. Insbesondere werden die Berufskosten nicht um die pandemiebedingten Homeoffice Tage gekürzt. Ein Abzug für Home-Office Kosten in der privaten Steuererklärung ist im Gegenzug nicht erlaubt. Die Details regeln die Kantonalen Steuerverwaltungen individuell, daher ist es möglich, dass in einigen Kantonen besondere Vorschriften gelten.

### **Home-Office Entschädigungen: Zulagen oder Spesen?**

Durch die Pandemie hat Homeoffice eine besondere Bedeutung gewonnen und ist als sehr individuell gestaltbare Arbeitsweise im Berufsalltag eingezogen. Viele Betriebe gewähren nun auch ausserhalb der Covid-19 Massnahmen dieses moderne Arbeitsmodell. Während die Betriebe im Zuge der angeordneten Pandemiemassnahmen keine Entschädigung für Homeoffice-Auslagen bezahlen mussten, ist die Situation bei freiwilligen Lösungen neu zu beurteilen. Es stellt sich die Frage nach der Qualifikation ausbezahlter Homeoffice Entschädigungen im Sinne des massgebenden Lohns der AHV und der Einkommenssteuer.

Die nachstehenden Ausführungen beziehen sich auf die pauschale Entschädigung für Homeoffice Auslagen, da bei effektiven Entschädigungen nach Belegen die Situation in der Regel klar ist. Je nachdem welche Unkosten entschädigt werden müssen, kann der Nachweis aufgrund von Belegen jedoch unpraktisch sein (z.B. Stromkosten im privaten Arbeitszimmer, Anteil für Mobiliar etc.), weshalb sich in der Regel die Pauschale anbietet.

Die Beurteilung erfolgt grundsätzlich unabhängig zwischen den beiden Domänen, da gemäss der «Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO» (WML) die Ausgleichskassen eine von den Steuerbehörden unabhängige Bewertung der Unkostenentschädigungen vornehmen können. Bei einem von der Kantonalen Steuerverwaltung genehmigten Spesenreglement werden die Pauschalspesen jedoch in der Regel übernommen und nur in Ausnahmefällen doch noch als AHV-pflichtiges Einkommen betrachtet.<sup>1</sup>

### Grundsatz

Allgemein betrachtet ist es so, dass die **Entschädigungen für die Nutzung privater Arbeitszimmer grundsätzlich sozialversicherungs- und steuerpflichtigen Lohn** darstellen, denn diese werden nicht als Spesen, sondern als Berufsauslagenersatz betrachtet. Für Berufsauslagen kann in der privaten Steuererklärung gemäss den kantonalen Steuergesetzen ein Abzug geltend gemacht werden, wobei allfällige Spesenvergütungen des Arbeitgebers an die Berufskosten anzurechnen sind.

Die Überprüfung der Abzugsfähigkeit von Berufsauslagen im Veranlagungsverfahren der Einkommenssteuer ermöglicht den Steuerverwaltungen eine individuelle Würdigung des persönlichen Arbeitsverhältnisses. Entsprechend restriktiv sind auch die Voraussetzungen für den Abzug ausgestaltet. Dies folgt einer einfachen Logik: der Unterhalt vollständig ausgerüsteter Arbeitsplätze stellt für die Unternehmen gewinnrelevanter Aufwand dar. Es ist im Sinne der Steuerverwaltungen, dass die Aufwände für Einrichtung und Unterhalt der Arbeitsplätze nur einmal steuerlich abgezogen werden.

In den meisten Fällen wird daher grundsätzlich davon ausgegangen, dass der Betrieb einen Arbeitsplatz

---

<sup>1</sup> WML ab 01.01.2022, Rz 3011-3012

zur Verfügung stellt und somit keine berufliche Notwendigkeit für ein privates Arbeitszimmer besteht. Nur wenn ein wesentlicher Teil (> 33-40%) der Erwerbstätigkeit im Homeoffice erledigt werden muss, weil der Arbeitgeber den notwendigen oder geeigneten Arbeitsplatz nicht zur Verfügung stellt und zugleich ein als Arbeitszimmer ausgediehener Privatraum zu diesem Zweck genutzt wird, kann von beruflich notwendigen Auslagen gesprochen werden.

#### Pauschale Homeoffice-Entschädigung als Spesen

Bei der Einkommenssteuer wird in der «Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises» ab 01.01.2022 die Homeoffice-Entschädigung unter Rz 60 explizit erwähnt. Die **Pauschalspesen für Homeoffice** sind demnach in Ziffer 13.2.3 des Lohnausweises aufzuführen. In bestimmten Fällen lassen sich pauschale Homeoffice-Entschädigungen also im Sinne der Steuern als Spesen ansehen.

Art. 327a OR regelt den Auslagenersatz gemäss Arbeitsrecht: «Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen.» Die Auslegung dieser Vorschrift in Bezug auf die Homeoffice Pauschalen erfolgt durch Lehre und Gerichtspraxis. Das Bundesgericht kam in seinem Urteil 4A\_533/2018 vom 23. April 2019 zum Schluss, dass die «Notwendigkeit» im Sinne des zitierten Artikels dort zutrifft, wo den Arbeitnehmenden keine andere Möglichkeit zusteht, als von zu Hause aus zu arbeiten.

Den Nachweis, dass Homeoffice notwendigerweise und in seinem Sinne geleistet wird, muss bei der Spesenlösung der Arbeitgeber erbringen. Dabei ist nicht nur auf die arbeitsvertragliche Formulierung, sondern vor allem auch auf die tatsächlichen Verhältnisse des Betriebs abzustützen. Hat der Betrieb die erforderlichen Arbeitsplätze zur Verfügung und überlässt er die Wahl bezüglich Arbeitsmodell den Mitarbeitenden, so liegt keine betriebliche Notwendigkeit für Homeoffice vor. Erst ab einer faktisch eingeschränkten Verfügbarkeit der Arbeitsplätze während 33-40% der Arbeitszeit für alle oder eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmenden wird hier der steuerliche Nachweis der Notwendigkeit für Homeoffice gelingen. Da der Betrieb bei der Spesenlösung in der Beweispflicht steht, ist ein vom Kanton genehmigtes Spesenreglement dringend zu empfehlen.

#### Berufskostenabzug für privates Arbeitszimmer in der Steuererklärung

Wird die Homeoffice-Entschädigung in Form einer steuerpflichtigen Zulage ausgerichtet, obliegt der Nachweis über die Notwendigkeit für den privaten Arbeitsplatz dem Arbeitnehmer im Rahmen der persönlichen Steuerveranlagung. Die Kantonalen Steuerverwaltungen geben detaillierte Merkblätter heraus, um die Voraussetzungen für den Abzug zu prüfen.

Bei der **kumulativen** Erfüllung nachstehender Voraussetzungen können die selbst getragenen Kosten in der Regel in der privaten Steuererklärung als Berufskosten abgezogen werden:

- ✓ Die Tätigkeit muss regelmässig zu einem wesentlichen Teil im Homeoffice erfolgen, weil den Arbeitnehmenden kein Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung steht. Es existieren kantonal unterschiedliche Regelungen, durchschnittlich muss dies mindestens 33-40% der Arbeitszeit betreffen.
- ✓ In der Wohnung des Arbeitnehmenden wird ein separater Raum als Arbeitsplatz ausgediehet. Dieser wird tatsächlich und hauptsächlich für die Arbeit genutzt. Wird der Raum auch für private Zwecke benutzt, ist ein angemessener Privatanteil auszuscheiden (je nach Kanton mind. 25%).

### Bisherige gerichtliche Praxis

In Bezug auf die Verfügbarkeit des Arbeitsplatzes existieren diverse Mischformen, wie z.B. Betriebe in denen zwar Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, jedoch nicht regelmässig bzw. nicht für das gesamte Personal. Diesbezüglich gibt es einen Leitentscheid des Bundesgerichts. Im betreffenden Sachverhalt vereinbarte die Arbeitgeberin mit dem Arbeitnehmer ein «Smart-Working» Konzept, bei dem nur in 80% der Arbeitszeit ein Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung steht. Die Arbeitgeberin ging davon aus, dass die restliche Zeit in Sitzungsräumen, ausser Haus, auf dem Arbeitsweg oder in privaten Räumen gearbeitet werden muss. Die beschriebenen Anstellungsbedingungen reichten dabei nicht aus für den Nachweis, dass der Arbeitnehmer vorwiegend zu Hause arbeiten musste und somit wurde der Arbeitszimmerabzug in der privaten Steuererklärung verweigert.

Das Kantonale Steuergericht Basel-Landschaft würdigte indessen einen anderen Sachverhalt, bei dem es um einen Zeichenlehrer ging, der für die einen erheblichen Teil seiner Arbeitszeit einnehmende Lektorenvor- und -nachbereitung auf einen vollwertigen Arbeitsplatz angewiesen war, der ihm in der Schule nicht zur Verfügung stand. Das Gericht hiess damals den Arbeitszimmerabzug für die private Steuererklärung gut.<sup>2</sup>

### Unkostenentschädigung für Homeoffice in der AHV

Die WML der AHV sieht keine expliziten Weisungen bezüglich Homeoffice vor, daher muss auf die bestehenden allgemeinen Weisungen Bezug genommen werden. Diese bezeichnen Unkosten als Auslagen, die den Arbeitnehmenden bei der Ausführung ihrer Arbeiten entstehen. Die entsprechenden Entschädigungen der Arbeitgebenden gehören nicht zum massgebenden Lohn. Dagegen sind Auslagen für die private Lebenshaltung der Arbeitnehmenden nicht beruflich veranlasst und haben deshalb keinen Unkostencharakter.<sup>3</sup> Bei der Ermittlung einer pauschalen Unkostenentschädigung muss der Pauschalbetrag den effektiven Unkosten entsprechen, d.h. sie müssen mit den im Einzelfall tatsächlich gegebenen Verhältnissen im Einklang stehen. Dabei ist aufgrund der Gegebenheiten in der konkreten Situation zu entscheiden. Die Pauschalen können bspw. anlässlich einer Arbeitgeberkontrolle festgelegt werden. Werden Pauschalen ausgerichtet, die höher als die effektiven Auslagen sind, so wird der übersetzte Anteil als AHV-pflichtiger Lohn aufgerechnet.<sup>4</sup>

Bei der Auslegung dieser Vorschriften in Bezug auf die Homeoffice Pauschalen lässt sich demnach folgendes zusammenfassen:

- Die Homeoffice-Entschädigung muss beruflich notwendig sein und Kosten entschädigen, die während der Ausführung der Arbeit entstehen. Dies ist beim privaten Arbeitszimmer in der Regel dann der Fall, wenn den Arbeitnehmenden kein Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung steht. Wird die Arbeit freiwillig im Homeoffice erledigt, obwohl der Betrieb einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt, so wird die Entschädigung als AHV-pflichtige Zulage behandelt.
- Der Pauschalbetrag muss die effektiven Unkosten der Arbeitnehmenden widerspiegeln. Die Berechnung ist entsprechend nachzuweisen. Ist kein Nachweis der Kosten möglich, werden die Ausgleichskassen den Betrag schätzen.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> BGer 2C\_1033/2017 vom 31. Mai 2018

<sup>3</sup> WML ab 01.01.2022, Rz 3001-3002

<sup>4</sup> WML ab 01.01.2022, Rz 3014-3015

<sup>5</sup> WML ab 01.01.2022, Rz 3016

- Als Unkosten kommen im Wesentlichen Miete, Strom- und Heizkosten sowie Abbonnementskosten für Telefon und Internet in Frage. Werden des weiteren Mobiliar und die technische Infrastruktur von den Arbeitnehmenden gestellt, sind auch diese Unkosten zu entschädigen.

### Zusammenfassung

Ob die Homeoffice-Entschädigung als Spesenersatz anerkannt wird, richtet sich sinngemäss nach den Regeln für den Berufskostenabzug in der privaten Steuererklärung (STE), wobei die Steuerbehörden auch noch weitere Faktoren berücksichtigen können. Entscheidend ist sicher die Arbeitsplatz-ratio des Betriebs, d.h. wenn für mind. 33%-40% der Arbeitszeit (je nach Kanton) effektiv kein Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Dies kann je nach Arbeitsplatzkonzept einzelne, eine bestimmte Gruppe oder alle Mitarbeitenden betreffen.

Werden Spesen ausgerichtet und somit keine AHV-Prämien bezahlt, muss in erster Linie der Betrieb die Einhaltung der steuerrechtlichen und AHV Vorschriften nachweisen. Wird eine Zulage ausbezahlt, so liegt die Beweispflicht beim Arbeitnehmer, wenn er in seiner privaten STE den Berufskostenabzug geltend machen will. Möglich ist auch eine Kombination, wenn die Spesen die effektiven Auslagen nicht decken, wobei die Spesen beim Berufskostenabzug anzurechnen sind.

Nachstehende Tabelle zeigt die wichtigsten Varianten auf. Die Angaben verstehen sich als Richtwerte und sind immer im individuellen Kontext sowie unter Beachtung der kantonalen Steuergesetze zu verstehen. Der Betrag sollte insbesondere bei der Spesenlösung die effektiven Kosten widerspiegeln. Fällt er höher aus, könnte dies über eine anteilmässige Aufteilung in Zulagen und Spesenersatz gelöst werden.

Voraussetzungen	Abrechnung der Home-office-Entschädigung	Steuern	AHV
Arbeitsplatz im Betrieb fehlt während <u>weniger</u> als 33% - 40% der gesamten Arbeitszeit	als Zulagen	- Lohnausweis Ziff. 1 - kein Berufskostenabzug in STE	massgebender Lohn
Arbeitsplatz im Betrieb fehlt während <u>mindestens</u> 33% - 40% der gesamten Arbeitszeit	als Zulagen	- Lohnausweis Ziff. 1 - Berufskostenabzug in STE möglich, wenn alle weiteren Voraussetzungen erfüllt	massgebender Lohn
Kein Arbeitsplatz im Betrieb vorhanden und Spesenreglement von KSTV genehmigt	als Spesen	Lohnausweis Ziff. 13.2.3	kein massgebender Lohn

### Quellen und weitere Informationen

Die meisten Quellen wurden direkt im Text zitiert. Weitere sinngemäss zitierte Quellen:

- Luzerner Steuerbuch, Band 1, Weisungen StG – Einkommenssteuer, Art. 33 Nr. 3.
- St. Galler Steuerbuch 39 Nr. 1, Arbeitszimmer.
- BDO Schweiz, Fachartikel, Steuertipp Nr. 28 – Homeoffice und Steuern. 29.09.2020. Autor: Sandro Di Giulio. <https://www.bdo.ch/de-ch/publikationen/fachartikel/nl/steuertipp-nr-28-homeoffice-und-steuern>
- PWC Switzerland, Kosten für Homeoffice während der Pandemie. 26.03.2021. Autor: Ivana Vidakovic. <https://www.pwc.ch/de/insights/regulierung/kosten-homeoffice-pandemie.html>